dentre os quais o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto e Amauri Mascaro Nascimento, juiz do trabalho aposentado. A comissão tinha por objetivo elaborar um projeto de lei destinado a reformar a CLT, de modo a resolver as contradições introduzidas pela Constituição de 1988.

O relatório da Comissão só seria publicado no Diário Oficial da União em 20 de janeiro de 1993, já sob o governo Itamar. Com o *impeachment* de Collor, o projeto concebido pela Comissão foi apresentado ao Congresso pelo deputado do PFL/RJ, Carlos Alberto Campista. À diferença dos projetos anteriormente citados, o PL 3.747/93, que versa sobre organização sindical e negociação coletiva, parece abrir caminho para o pluralismo, pois proíbe o Ministério do Trabalho de "interferir, direta ou indiretamente, na organização sindical, notadamente em questões de constituição e de representação de sindicatos profissionais ou patronais" (artigo 5° do PL 3.747/93 *apud* Diário do Congresso Nacional, 2 jul. 1993, p. 14124), e não estabelece mecanismos de solução de controvérsias em caso de criação de mais de um sindicato de uma categoria numa mesma base territorial. No que se refere às contribuições sindicais, o projeto elimina o imposto mas mantém a contribuição confederativa, não estabelecendo sua área de incidência (sindicalizados e/ou não-sindicalizados).

Segundo Oliveira (2002), esse e outros projetos de lei em tramitação no Congresso foram esvaziados em função da nova conjuntura política. Com o *impeachment* de Collor, houve "um breve fortalecimento do diálogo entre empresários, trabalhadores e poderes públicos sobre a possibilidade de mudanças nas normas jurídicas sobre negociação coletiva e relações de trabalho, envolvendo a participação das entidades que estavam mais interessadas em uma solução negociada para a reforma trabalhista" (Oliveira, 2002: 293). O autor se refere, aqui, à iniciativa do novo ministro do Trabalho e ex-diretor técnico do Dieese, Walter Barelli, de debater o contrato coletivo de trabalho, assunto que será discutido adiante. Cumpre também notar que se um projeto não inicia sua tramitação antes do fim da legislatura em que foi proposto é automaticamente arquivado. Assim, o projeto elaborado pela Comissão de Moderni-

zação da Legislação do Trabalho acabou sendo reapresentado em 1995, como PL 390/95, pelo deputado João Mellão Neto (que era ministro do Trabalho à época de sua formulação).

Por ora, gostaríamos de ressaltar que, se as iniciativas governamentais foram incompletas, sendo incapazes de alterar a forma de organização sindical, os limites e as contradições que permeiam o discurso e a prática dos agentes sociais demonstram as resistências às modificações nessa matéria. As tensões internas (por exemplo, existem correntes no interior da CUT favoráveis à unicidade, como a CSC) e a falta de consenso a esse respeito (como entre as diferentes associações patronais) explicam parte dessas resistências. O legalismo, o apego à tutela estatal (como se significasse o reconhecimento de um direito, uma garantia, proteção, e não dependência, submissão ao Estado) e os interesses materiais em jogo permitem entender as dificuldades de se produzirem modificações na estrutura sindical, a despeito das inúmeras críticas a que é submetida.

Vejamos, a seguir, como a legislação trabalhista é tratada nesse período.

2.2 Lei X contrato: a livre negociação na era neoliberal

Assim como as críticas à estrutura sindical fazem parte do repertório do "novo sindicalismo" desde seu surgimento, a livre negociação constitui uma de suas mais antigas demandas. Mas essa reivindicação possuía um sentido nos anos 80, quando era feita pelos sindicalistas interessados em escapar ao rígido controle do Estado e aumentar os espaços de intervenção sindical em nome de princípios democráticos, e outro nos anos 90, quando adquire um sentido nitidamente regressivo, na medida que passa a estar associada à redução da proteção legal aos trabalhadores.

A defesa da livre negociação nos anos 80 deve ser compreendida à luz do regime ditatorial-militar e, portanto, como uma reação sindical às restrições exercidas no plano político. A CLT

era considerada "obsoleta" muito mais em virtude de sua origem estadonovista do que por seu conteúdo. Naquele momento, a livre negociação representava um contraponto à intervenção do Estado, vinculando-se, ao menos no plano do discurso, à defesa da liberdade e autonomia sindical. Com a ascensão do neoliberalismo, o significado dessa demanda se altera: passa a ser uma reivindicação que reforça a ideologia neoliberal, abrindo espaços para sua propagação junto aos trabalhadores.

Com efeito, nos anos 90, a livre negociação passa a integrar tanto o repertório de representantes do capital quanto do trabalho, muito embora os objetivos que cada um desses segmentos pretenda alcançar com essa medida seja completamente distinto: enquanto os sindicatos combativos, ligados à CUT, continuam a encará-la como uma maneira de ampliar a participação sindical no processo de negociação coletiva, fortalecendo as organizações dos trabalhadores, a burguesia e parte do movimento sindical buscam reduzir algumas formas de intervenção estatal nas relações entre capital e trabalho, restringindo os constrangimentos legais a compra e venda da força de trabalho. Assim, enquanto a primeira perspectiva está associada à tentativa de democratizar as relações de trabalho, a segunda vincula-se à limitação de direitos. Se, no primeiro caso, a negociação coletiva é vista como um complemento à lei, no segundo trata-se de substituir a lei – mas não qualquer lei, *uma vez que a tônica recai sobre os direitos trabalhistas e não sobre a legislação sindical*.

A disputa entre essas diferentes visões vai definindo os contornos da reforma trabalhista que se esboça na primeira metade dos anos 90 e que se concretiza a partir da posse de Fernando Henrique Cardoso. Nesse embate, a livre negociação associada ao binômio flexibilização/desregulamentação sai vitoriosa, e a reforma da legislação sindical vai sendo esquecida.

No capítulo precedente vimos que o patronato vinha, desde o final dos anos 80, pronunciando-se em defesa da livre negociação. Contudo, a ação de Collor a esse respeito foi hesitante. Se, por um lado, o governo Collor alterou a política salarial, estabele-

cendo a livre negociação entre "empregados e empregadores", por outro lado acabou por adotar outras medidas que, na prática, estabeleciam limites à livre negociação.

A lei 8.030/90 havia alterado a política salarial – que estabelecia a reposição automática de perdas da inflação passada – eliminando o IPC do mês de março (84,32%) do cálculo de correção dos salários. Nos dois meses seguintes, abril e maio, o Ministério da Economia fixara em zero o percentual de reajuste salarial. No mês de junho o governo interveio novamente, estabelecendo um fator de recomposição salarial por meio da MP 193/90. Essa medida assegurava a todo trabalhador o direito a ter seu salário reajustado segundo as normas instituídas para o cálculo do fator de recomposição salarial, o que representava uma mudança na política salarial, na medida em que o Estado intervinha concretamente na "livre negociação" introduzida pela lei 8.030/90[114]. Essa medida seria seguida por várias outras que, igualmente, estabeleciam índices de reposição e critérios para a concessão de abonos salariais[115].

Para as entidades patronais, essa medida inauguraria "uma nova etapa na história das relações trabalhistas no país"[116], possibi-

[114] Ao mesmo tempo que a medida provisória reafirma a livre negociação salarial, seu art. 8° estabelece que "será nulo, de pleno direito, o acordo ou convenção entre empregados e empregadores que estabeleça reposição de perda salarial em desacordo com o disposto nesta medida provisória".

[115] A lei 8.419/92 estabelece o índice de reajuste do salário mínimo utilizado para calcular o fator de atualização salarial, a ser aplicado sobre proventos de até três salários mínimos.

[116] Della Manna, Roberto. Livre negociação – um desafio imediato. *Folha de S. Paulo*, 18 maio 1990 (trata-se de então diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp/Ciesp). Emerson Kapaz, coordenador do PNBE, expressou-se de forma igualmente favorável à medida por meio do artigo: A hora da negociação. *Folha de S. Paulo*, 29 maio 1990, bem como Luis Adelar Scheuer, diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Fiesp/Ciesp e vice-presidente do Sinfavea/Anfavea, em: Livre negociação – uma prova decisiva. *Folha de S. Paulo*, 04 jun. 1990.

litando negociar conforme as condições particulares de cada empresa. Esse argumento era reproduzido pela Força Sindical, cujo discurso pregava a "retirada definitiva da interferência do Estado nas relações entre capital e trabalho" (Força Sindical, 1993: 107).

Ao contrário da central rival, CUT e CGT manifestaram seu descontentamento com a medida que, todavia, fazia parte das reivindicações apresentadas pela CUT nos anos 80. Esse descontentamento era justificado pela política de arrocho salarial implementada no período. Vicentinho, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, alertava para o perigo de se implementar a livre negociação salarial num contexto recessivo[117]. Ao mesmo tempo, e reafirmando o compromisso da CUT com a livre negociação, o autor condicionava sua adoção à democratização das empresas, à introdução do contrato coletivo de trabalho e ao reconhecimento da plena liberdade sindical.

O governo Collor, ainda em seu primeiro ano de mandato, havia organizado uma série de encontros tripartites na tentativa de controlar a inflação e de reduzir o número de greves. Esses encontros, conhecidos como "entendimento nacional", contaram com a participação dos dirigentes das principais centrais sindicais, inclusive da CUT que, durante toda a década de 1980, opusera-se a celebrar pactos sociais. Embora, naquele momento, não tenha havido acordo, dois anos depois o governo Collor patrocinaria o arranjo tripartite conhecido como câmara setorial.

O curioso é que nem no caso frustrado do "entendimento nacional" nem da câmara setorial tratava-se de eliminar a intervenção do Estado das relações de trabalho. Ambas foram experiências de acordos tripartites, em que o Estado desempenhou um papel fundamental: não só foi o articulador do "entendimento", como agiu ativamente para a celebração do acordo, reduzindo impostos e referendando reajustes mensais de salário.

A Fiesp – em sua cruzada pela livre negociação – contrapôs-se à instituição, por lei, do reajuste mensal de salários, por ocasião das

[117] Silva, Vicente Paulo da. Lance de publicidade. *Folha de S. Paulo*, 04 jun. 1990.

negociações da câmara setorial da indústria automobilística[118]. Segundo seus representantes, uma lei salarial baseada no aumento mensal de salários "engessaria" as relações entre capital e trabalho, sem produzir resultados eficientes para nenhuma das partes. De acordo com Carlos Eduardo Moreira Ferreira, presidente da federação à época, "o Brasil é recordista mundial em número de políticas salariais [...] e nem por isso o salário real médio aumentou" (Moreira Ferreira, 1993a: 91-2), o que demonstraria a ineficiência desse mecanismo. Ora, o problema não reside na política salarial em si, mas no contexto em que é aplicada: não se pode analisar as políticas salariais ditas "fracassadas" sem se considerar o contexto inflacionário que marcou a economia nacional nos anos 80, até a implantação do Real.

O modelo de negociação tripartite foi mantido pelo governo Itamar Franco que, em fevereiro de 1993, promoveu o segundo acordo da câmara setorial. O governo Itamar também estimulou a discussão entre patrões e empregados para a negociação do contrato coletivo de trabalho. Por outro lado, ampliou a intervenção do Estado em matéria de política salarial, estabelecendo limites mínimos à livre negociação coletiva[119].

A "livre negociação" de salários seria reintroduzida pela MP 1.053/95 (alterada pela MP 1.079/95), já sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, que estabelece a desindexação salarial. Ape-

[118] O diálogo é a base da relação capital/trabalho. *Notícias*, n° 9. São Paulo, abr.1993.

[119] A Lei 8.542/92, cujo art. 1° reza que "A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta lei", estabeleceu antecipações bimestrais de 65% do índice de reajuste do salário mínimo e reajuste quadrimestral de 100% do fator de atualização salarial para remunerações de até seis salários mínimos, enquanto a Lei 8.700/93 fixou antecipações salariais mensais para remunerações de até seis salários mínimos. A Lei 8.880/94, que institui a URV e o programa de transição para o Real, assegura a todos os trabalhadores a reposição da inflação correspondente à variação do IPC-r do período compreendido entre a implantação do Real e a data-base da categoria.

sar do nome com que se tornou conhecida, a chamada "livre negociação" salarial representa uma interferência concreta do Estado no campo das relações de trabalho, na medida em que, para garantir o sucesso de seu programa de estabilização econômica, a legislação impede que os acordos coletivos determinem a reposição automática da inflação. Desse modo, os reajustes salariais passam a depender da força dos sindicatos e de sua capacidade de negociação, uma vez que as empresas deixam de ser obrigadas a aumentar os salários de seus empregados conforme o índice oficial de inflação. Sem esse patamar mínimo de reajuste, as diferenças entre os setores econômicos e industriais, nas diversas regiões do país, tendem a se multiplicar.

A medida provisória que introduziu a desindexação salarial foi criticada pela Fiesp por ser considerada tímida. Os representantes da burguesia industrial paulista queriam que a figura do mediador fosse compulsória[120] e não facultativa, e que a produtividade (pois a medida contemplava a concessão de aumento por produtividade) fosse auferida apenas por empresa, sendo legalmente vedada a possibilidade de que pudesse ser fixada por categoria ou setor de atividade. Com a mudança verificada na redação inicial da MP,

> o Executivo na verdade devolve ao Judiciário o papel central [...] Não sendo compulsória, dificilmente a mediação anterior à manifestação dos juízes conseguirá se impor; da mesma forma como, não sendo obrigatório o cálculo da produtividade por indústria, o que deverá prevalecer serão os parâmetros tradicionalmente usados pelos tribunais para as categorias e setores já transformados em jurisprudência[121].

[120] Como previa a edição original da MP, de nº 1.053/95, que obrigava as partes a solicitar um medidor ao Ministério do Trabalho antes do ajuizamento do dissídio coletivo, em caso de impasse na negociação coletiva. O artigo 11 da referida MP foi suspenso por Ação Direta de Inconstitucionalidade, impetrada pelo Supremo Tribunal Federal, por considerá-lo um impedimento ao livre acesso à Justiça.

[121] MP da desindexação deixa de avançar. *Notícias*, nº 119. São Paulo, ago. 1995: 9.

A despeito de pregar a livre negociação e a não intervenção estatal nas relações de trabalho, a Fiesp defende – velada ou abertamente – as medidas legais que lhe interessam. Alega ser favorável à autocomposição dos conflitos, mas defende a mediação compulsória. Anuncia uma preferência pela negociação por empresa, mas recusa a participação sindical na definição da estrutura de cargos e salários e na gestão da empresa, confirmando a tese de que sindicato bom é sindicato longe da empresa. Faz objeções à legislação trabalhista, mas se cala quanto à normatização do direito de greve.

Apesar dessas incongruências, a livre negociação é uma demanda cada vez mais presente no vocabulário patronal. Assim, se nos anos 80 a livre negociação era vista pelos dirigentes sindicais combativos como uma forma de fortalecer a negociação coletiva e o papel dos sindicatos, nos anos 90 ela passa a ser uma forma de eliminar direitos, fortalecendo o argumento da prevalência do pactuado sobre a lei. Nas condições em que isso ocorre – baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, aumento do desemprego – a livre negociação dificulta a ação sindical, aumentando o poder das empresas na definição das normas que regem as relações de trabalho.

2.2.1 O contrato coletivo de trabalho em debate

A livre negociação permitiria reforçar o papel do contrato frente à lei, o que, de certo modo, estava em sintonia com uma das demandas presentes nas resoluções da CUT desde o 1º Concut (1984), por meio da defesa do contrato coletivo de trabalho. Este é concebido como uma instância adicional de negociação coletiva (de nível nacional e alcance setorial), que vem completar os níveis de contratação reconhecidos pela legislação brasileira: o acordo coletivo (celebrado entre empresa ou grupo de empresas e sindicato) e a convenção coletiva (celebrada entre sindicatos de patrões e empregados de uma mesma categoria) (Freitas Jr., 1995).

A iniciativa em debater o tema coube ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, e a elaboração dos primeiros documentos sobre o assunto foi obra de seu assessor, o

advogado trabalhista José Francisco Siqueira Neto. A proposta discutida pelos metalúrgicos de São Bernardo foi encampada pelo Departamento Estadual dos Metalúrgicos da CUT e enviada à Fiesp em 1988. O contrato coletivo de trabalho adquiriu repercussão nacional a partir de outubro de 1992, quando o ministro do Trabalho do governo Itamar Franco, Walter Barelli, buscou envolver as organizações sindicais e patronais num debate sobre o assunto, dando um encaminhamento político à discussão. No entanto, o entendimento do que venha a ser esse instrumento é bastante diferenciado, mesmo entre os juristas.

Segundo Álvares da Silva (1994), o contrato coletivo de trabalho não se distingue por sua abrangência, pois sindicatos nacionais podem celebrar convenções coletivas de abrangência nacional[122], e sim pela possibilidade de envolver mais de uma categoria na negociação. Ou seja, o contrato coletivo seria um contrato intercategorial e, por esse motivo, deveria ser negociado por uma organização supracategorial, como as centrais sindicais (que, no caso brasileiro, não têm poder de contratação reconhecido em lei).

O modelo defendido pela CUT é, todavia, distinto: apesar da possibilidade de ter aplicação em mais de uma categoria, prevalece a proposta de contratação coletiva por setor ou ramo (metalúrgico, químico, bancário etc.). A Confederação que organiza os sindicatos cutistas de cada ramo negociaria normas válidas em nível nacional. Essas normas seriam completadas por outras negociadas em nível regional e, por fim, por normas acordadas na empresa, sendo que as normas fixadas num âmbito mais restrito não poderiam ferir os contratos celebrados em nível mais abrangente, obedecendo ao princípio da norma mais benéfica ao trabalhador. Para um de seus principais idealizadores, a vantagem desse modelo de contratação articulada é que a descentralização possibilitaria

[122] A contratação coletiva em nível nacional existe em poucos setores da economia, mais exatamente naqueles formados por monopólios ou oligopólios, em que as mesmas empresas se distribuem nos diferentes estados, como é o caso de bancários e de petroleiros.

adequar as normas em vários níveis de contratação, de modo a contemplar as semelhanças e diferenças entre setores e regiões (Siqueira Neto, 1991), o que a legislação brasileira já prevê, uma vez que os acordos entre sindicatos e empresas ou conjunto de empresas permitem melhorar o conteúdo das normas previstas na convenção coletiva, negociadas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais (Álvares da Silva, 1994).

Outra controvérsia diz respeito ao impacto do contrato coletivo de trabalho no modo de organização sindical brasileiro: para Siqueira Neto (1991), embora esse instrumento jurídico, por si só, não implique qualquer mudança nos procedimentos de contratação coletiva, sua adoção visava democratizar as relações coletivas e superar o corporativismo, o que só viria a se concretizar num regime de liberdade sindical, enquanto Freitas Jr. entende que "está fora de questão a tentativa de ver nesse contrato um caminho necessário ou mesmo suficiente para a superação do corporativismo" (Freitas Jr., 1995: 45).

De qualquer forma, essas considerações indicam que a discussão sobre o contrato coletivo de trabalho incidia tanto sobre a legislação trabalhista quanto sobre a legislação sindical, desencadeando uma intensa polêmica entre dirigentes patronais, sindicais e estudiosos do assunto. Alguns apontavam a incompatibilidade entre contrato e lei, outros denunciavam a incompatibilidade entre negociação coletiva e unicidade sindical.

As diferentes posições em confronto podem ser medidas pela incrível quantidade de seminários promovida no período, envolvendo representantes patronais, de trabalhadores e estudiosos: Fórum Capital/Trabalho, realizado em São Paulo entre dezembro de 1991 e junho de 1992, por iniciativa do Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo (USP), para discutir temas que seriam debatidos na revisão constitucional; Programa de Atualização de Negociadores (Fiemg, 27/10/1992), Seminário Relações Sindicais (CNI/Fiesp, 18/11/1992), Seminário sobre Contrato Coletivo de Trabalho (CGT-Confederação/OIT, 20-1/11/1992, Rumo ao Contrato Coletivo (Encontro Nacional dos Metalúrgicos da CUT, 27-9/11/1992), Seminário sobre Contrato Coletivo de Trabalho (promovido por Hélio Zylberstajn, São

Paulo, 9-10/12/1992), Seminário Nacional sobre Liberdade Sindical e Contrato Coletivo (OIT/CNI, Rio de Janeiro, 23/3/1993), Seminário sobre Mediação, Arbitragem e Contrato Coletivo de Trabalho (São Paulo, 3/5/1993), Seminário Nacional Contrato Coletivo de Trabalho e Revisão Constitucional (Ibap, São Paulo, 1-2/7/1993), Fórum Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho e do Contrato Coletivo do Trabalho (Ministério do Trabalho, 31/8 a 2/9/1993).

Apesar de toda a discussão e, inclusive, de modificações legais instituídas na época[123], as oportunidades contidas na legislação não foram aproveitadas e o contrato coletivo não se difundiu. No entanto, o debate prosseguiria ao longo de todo o ano de 1993, culminando na realização do *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*, que reuniu, a convite do Ministério do Trabalho, representantes de entidades empresariais, trabalhadores e do governo, entre 22 de setembro e 10 de dezembro de 1993.

O objetivo anunciado pelo ministro do Trabalho Walter Barelli ao debater publicamente essa questão era o de reformar e democratizar o "sistema brasileiro de relações de trabalho". O contrato coletivo foi apresentado pelo ministério como uma forma de alterar a legislação trabalhista e sindical a um só tempo, consagrando-se a visão de que esses institutos constituem um todo sistêmico. Na visão do ministro, a adoção do contrato coletivo de trabalho implicaria uma redefinição do papel do Estado, mediante a eliminação de formas de controle e intervenção, da excessiva regulamentação e da burocratização[124]. Esperava, assim, "modernizar" a relação entre

[123] A Lei 8.542 (lei de política salarial), de dezembro de 1992, instituiu a possibilidade de se fazer acordo coletivo *supracategoria e nacional*, mas não definiu a forma de articulação desse instrumento normativo com os já existentes. Ver entrevista com Amauri Mascaro Nascimento: Contrato coletivo de trabalho já existe. *Diário do Comércio e Indústria*, 22 jan. 1993.

[124] Barelli, Walter. A importância do contrato coletivo de trabalho. *Jornal do Brasil*, 21 mar. 1994. Outra iniciativa da gestão Barelli foi a criação do Conselho Nacional do Trabalho, órgão tripartite e paritário concebido para avaliar as propostas e programas do ministério, bem como participar da formulação de políticas públicas (Lei nº 8.490/92 e Dec. 860/93).

capital e trabalho e promover a flexibilização da negociação coletiva, na medida em que o contrato coletivo reduziria a intervenção da Justiça do Trabalho no processo.

Alguns autores apontam que esse momento simboliza a existência de um "consenso" quanto à necessidade de reformas, ainda que o posicionamento dos "atores" quanto ao conteúdo das reformas fosse divergente: para as confederações de trabalhadores e para as CGTs, seria um acréscimo à estrutura sindical; para as confederações patronais, inclusive a Fiesp, seria uma forma de desregulamentar as relações de trabalho; para a CUT, a FS, o PNBE e o Sinfavea, uma maneira de reformar a estrutura sindical (Siqueira Neto; Oliveira, 1996: 308). Essa última vertente é denominada pelos autores de "reforma global do sistema de relações de trabalho", o que, a nosso ver, desconsidera as diferenças entre as centrais e obscurece as contradições que envolvem cada uma delas: a FS, por exemplo, diz ser a favor de um novo "sistema de relações de trabalho", mas defende as contribuições obrigatórias, que só podem ser descontadas caso o regime de sindicato único se mantenha[125]. Portanto, mesmo no caso dos agentes agrupados nessa vertente, as propostas de reforma não são plenas e nem sempre são claras ou concebidas de maneira conseqüente.

De qualquer forma, as divergências acima anunciadas fizeram com que a celebração de um documento consensual ao final

[125] Analisando os desdobramentos dessa discussão, Oliveira (2002: 297) nota que "houve uma progressiva aproximação da Força Sindical às propostas dominantes no meio empresarial paulista, tendo à frente o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, que passou a promover iniciativas de flexibilização das relações de trabalho que inspiraram as primeiras medidas trabalhistas do governo FHC". Assim, mesmo a aparente concordância existente entre a CUT, a Força Sindical e o PNBE quanto à necessidade de promover uma reforma global do sistema de relações de trabalho se revelaria passageira: "Enquanto a CUT passou a enfrentar maiores resistências externas e internas às suas propostas, o PNBE e a Força Sindical migraram para posições mais favoráveis à desregulamentação de direitos sociais e à flexibilização das relações de trabalho" (Oliveira, 2002: 297).

do Fórum não tivesse desdobramentos práticos (Krein; Oliveira, 1999). Nas próximas seções, buscaremos acompanhar como os diversos agentes sociais se posicionaram diante desse debate.

2.2.2 As centrais sindicais frente ao contrato coletivo de trabalho

Vimos anteriormente que as centrais sindicais assumiram posições variadas no tocante à estrutura sindical e à negociação coletiva. Enquanto a CUT critica alguns aspectos da CLT referentes à organização sindical e busca ampliar as possibilidades de negociação como forma de fortalecer os sindicatos, a CGT apóia a CLT, tanto no que diz respeito aos direitos sindicais e trabalhistas, e a FS critica a interferência do Estado na definição de regras de proteção ao trabalho, mas se mantém dependente da estrutura sindical. Do mesmo modo, o posicionamento frente ao contrato coletivo de trabalho será distinto: em alguns casos, o contrato coletivo representa um instrumento a mais de negociação coletiva; em outros, possui implicações sobre a forma de organização sindical, sendo um elemento importante para sua reformulação. Entre um extremo e outro, existem consideráveis nuances: a posição das centrais passa por fases distintas e apresenta importantes contradições, que discutiremos a seguir.

Como já mencionamos, a CUT modifica, ao longo dos anos, sua posição em relação à estrutura sindical, o que repercute em sua proposta de contrato coletivo de trabalho. Assim, apesar de seus documentos apresentarem diversas declarações de que o contrato coletivo viria a substituir a estrutura sindical corporativa, o encaminhamento que a central deu a esta questão até 1994 evidencia uma opção pela acomodação com a estrutura.

De fato, num primeiro momento, as críticas ao corporativismo mais enfatizam os limites que este impõe à negociação coletiva do que exprimem uma opção inequívoca pela supressão da estrutura sindical. Segundo a central, o estímulo à negociação requer que as partes tenham mais liberdade para definir as regras de contratação e uso da força de trabalho, bem como para resolver

seus eventuais conflitos, reduzindo as possibilidades de interferência do Estado, especialmente da Justiça do Trabalho, nas relações entre capital e trabalho. O poder normativo da Justiça do Trabalho é avaliado negativamente porque inibe a negociação e produz normas que, segundo os sindicalistas, poderiam ser mais favoráveis aos trabalhadores caso houvesse negociação.

Para que os sindicatos possam representar e defender efetivamente os interesses dos trabalhadores no processo de negociação, a CUT aponta a necessidade de fortalecer essas instituições. Como vimos, desde seu surgimento a central clama pelo reconhecimento da liberdade e da autonomia sindical como forma de fortalecer os sindicatos, embora esse discurso não tenha sido colocado em prática. O debate sobre o contrato coletivo se insere nesse contexto, pois, ainda que a central argumente que "para alterar o modelo de contratação construído a partir deste sistema, há que se alterar o próprio sistema" (CUT, 1990a), o contrato coletivo é definido mais como um instrumento jurídico a ser articulado aos já existentes. Nesse sentido, o debate acaba sendo afetado pela opção da central de lutar por dentro da estrutura, o que acaba levando à sua adaptação ao modelo confederativo.

> O contrato coletivo de trabalho está presente nas resoluções da CUT desde o 1° Congresso, mas só passa a ser discutido de modo mais sistemático em 1990, quando a central elabora uma proposta de projeto de lei para a introdução do referido instrumento. Essa proposta – subscrita pelo deputado Paulo Rocha (PT/SP) – não chegou a ser apresentada ao Congresso. A proposta estabelece a liberdade de organização como condição para a negociação coletiva, embora não apresente as condições necessárias para implementá-la. Não trata, portanto, nem da unicidade, nem das contribuições compulsórias, que precisariam ser revogadas para que a liberdade de organização fosse efetivamente estabelecida. A liberdade de organização constitui, assim, um princípio vago e genérico, e o contrato coletivo aparece como um nível a mais de negociação (Braga, 1990; CUT, 1992b). Na verdade, um projeto

de lei não constitui a forma mais adequada para implementar a liberdade de organização, uma vez que a unicidade está inscrita na Constituição e só poderia ser suprimida por uma Emenda Constitucional. De qualquer modo, a proposta sequer menciona a necessidade de, num futuro próximo, lutar pelo seu fim.

A proposta de contrato coletivo encaminhada ao ministro Barelli em dezembro de 1992 é algo diferente, já que inseria o contrato coletivo num "sistema democrático de relações de trabalho"[126], estabelecendo a necessidade de garantir liberdade sindical, de aprovar a Convenção 87 da OIT, de eliminar a Justiça do Trabalho e de implementar uma legislação transitória que permitisse, entre outros:

> remover todas as restrições e obstáculos ao exercício das liberdades sindicais inscritos na Constituição Federal e na legislação ordinária (CLT), atacando, especialmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical, a contribuição sindical, a configuração do sistema confederativo e a inadequação legislativa sobre a negociação coletiva do setor público (CUT, 1993a: 7).

Essa proposta é mais ampla que a anterior, pois estabelece quais são os requisitos para que a liberdade de organização seja implantada, muito embora não diga uma só palavra sobre o que fazer para atingir os objetivos anunciados. Destaca, genericamente, a necessidade de mudar a cultura das relações de trabalho, uma vez que a mera promoção de mudanças institucionais seria insuficiente para superar a cultura corporativa. Nesse sentido, propõe a introdução de mudanças "práticas", que não exigem alterações na legislação e poderiam ser implementadas via negociação coletiva. As mudanças institucionais deveriam ser

[126] O debate sobre o conceito de sistema de relações de trabalho e sua incorporação pela bibliografia brasileira pode ser encontrado nos dois primeiros capítulos da tese que deu origem a este livro.

paulatinas, compreendendo um período de transição capaz de assegurar os acordos e convenções coletivas existentes e preservar as datas-base atuais das categorias, bem como os registros das entidades sindicais e seu patrimônio. Esse período de transição seria acompanhado de uma legislação específica, que também zelaria pelos direitos individuais mínimos, a fim de que não pudessem ser rebaixados por "livre" acordo entre as partes.

Embora essa proposta indique a necessidade de eliminar o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical e a contribuição sindical, ela reconhece a dificuldade de promover tais mudanças, razão pela qual acaba priorizando as mudanças "práticas" e uma legislação de transição, na tentativa de minimizar as resistências ao fim da estrutura sindical. Todavia, essa escolha tática compromete o objetivo anunciado. Isso porque se introduzido na prática, sem alteração legal, o contrato coletivo também seria atrelado ao sindicato único e submetido aos limites da estrutura sindical. Além disso, a legislação de transição tem um efeito contrário à supressão da estrutura sindical, pois prorroga a sobrevivência de sindicatos que certamente desapareceriam com o fim do monopólio da representação e da contribuição sindical (ainda que a proposta se restringisse a suprimir o antigo imposto sindical, preservando as demais contribuições obrigatórias).

Essa proposta reflete não apenas as divergências internas como também a opção da central em disputar as federações e confederações oficiais, o que faz com que, até 1994, a direção majoritária estabeleça uma relação contraditória com a estrutura sindical: por um lado a questiona, por outro, vale-se dela para crescer, o que possui implicações sobre sua atuação: embora critique aspectos da estrutura, não propõe de modo claro seu fim.

Apesar desses limites, a proposta de contrato coletivo apresentada a Barelli não obteve consenso entre as correntes cutistas. Setores críticos do pluralismo sindical viam com preocupação a vinculação estabelecida entre contrato coletivo e fim da unicidade, além de desmistificar a "democratização" das rela-

ções de trabalho num contexto dominado pela política neoliberal[127]. Observe-se que a aprovação do fim da unicidade pela Direção Nacional, em 1992, levaria dois anos para se converter numa resolução congressual, o que só ocorre no 5º Concut, 1994. Já a "proposta de SDRT da CUT só foi definitivamente aprovada nas suas instâncias por ocasião da VII Plenária Nacional, realizada em 1995" (Veras, 2002: 321). Esse intervalo entre a aprovação do fim da unicidade e do "Sistema Democrático de Relações de Trabalho" nas reuniões da cúpula da central e sua ratificação pelos congressos e plenárias nacionais pode ser atribuído à polarização dos embates político-ideológicos nesses últimos. A composição da Direção Nacional faz com que nessa instância a Articulação tenha mais facilidade para aprovar seus projetos do que nos congressos e plenárias, onde as tensões se revelam mais intensas, pois implicam disputas de teses e de poder.

A partir de 1994, a Articulação passa a assumir, por razões que discutiremos adiante, uma posição mais coerente em relação à estrutura sindical e vai, aos poucos, deixando de temer o pluralismo. Embora continue a defender a proposta de projeto de lei sobre contratação coletiva de trabalho elaborada em 1990, admite que esta, por si só, não é capaz de alterar a estrutura sindical. Para alcançar esse propósito, propõe a introdução de emendas constitucionais destinadas a revogar o artigo 8° e a modificar o artigo 114 da Constituição. As mudanças propostas se dariam em duas frentes: além das emendas constitucionais, previa-se a necessidade de recorrer à legislação ordinária para revogar o título V da CLT. As emendas constitucionais eliminariam "a proibição de mais de uma organização sindical na mesma base territorial" (CUT, 1994b: 5) e alterariam o inciso IV da Constituição, extinguindo a contribuição para custeio do sistema confederativo e a contribuição prevista em lei, isto é, a contribuição sindical. Em seu lugar, o texto constitucional asseguraria aos sindicatos o direito de cobrar mensalidades de seus associados e contribuições (cuja modalidade não é especificada) dos integrantes da categoria, desde que aprovadas pelas assembléias gerais (CUT, 1994b: 12). Por fim, as emendas promoveriam a supressão do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Apesar dessas medidas evidenciarem uma disposição favorável à mudança na forma de organização sindical, a CUT não encaminhou as propostas de alteração da Constituição, o que pode ser atribuído às divergências entre as diferentes posições internas. Com efeito, a discussão em torno do contrato coletivo de trabalho no interior da CUT gerou bastante polêmica, dividindo a central em dois campos opostos: de um lado situa-se a Articulação Sindical que, a despeito das contradições que mantém em relação à estrutura, vai se definindo em favor do contrato coletivo como substituto da estrutura corporativa; de outro, as correntes minoritárias que, em sua maioria, vislumbram-no como um acréscimo à estrutura corporativa. Essas divergências podem ser observadas a partir da comparação entre a intervenção realizada por sindicalistas ligados à central no *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. O representante da CUT, Miguel Rossetto, assegurava:

> A unicidade sindical *marca fundamental dessa intervenção do Estado*, representa, a nosso ver, uma ingerência absolutamente indesejada para os trabalhadores. Entendemos que a liberdade de organização sindical representa um princípio básico que faz com que o processo, as formas e os tipos de organização realizados pelos trabalhadores devam ser objeto exclusivo dos trabalhadores. A limitação imposta pelo Estado representou uma fragmentação da nossa classe por meio do surgimento de milhares e milhares de sindicatos. A conseqüência disso foi a perda da representatividade e da legitimidade real das organizações sindicais [...] Além disso, tivemos e temos também um sistema que historicamente impediu a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, que cerceou e reprimiu o direito de greve, que se assenta sobre o poder

[127] *Cf.* A farsa do contrato coletivo de trabalho. *Jornal Debatendo a CUT*. Maio/1993.

> compulsório de intervenção do Estado a partir do poder normativo da Justiça do Trabalho [...] Hoje, a possibilidade de o Estado intervir de forma compulsória na relação capital-trabalho, nas questões coletivas, tem como concepção ideológica a negação da existência do conflito entre capital e trabalho (Ministério do Trabalho, 1994: 99-100 e 118 – grifos nossos).

O autor detecta corretamente algum dos problemas decorrentes do monopólio da representação, adotando um discurso contrário à intervenção do Estado. Já Ulisses Riedel, representante da Contag – que ingressaria na CUT em 1995, embaralhando ainda mais o panorama interno da central no tocante à questão da estrutura sindical –, apresentou o pluralismo como um fracasso para a representatividade sindical. Riedel confunde a adoção do pluralismo com o sindicalismo de empresa, como se a possibilidade de constituir mais de um sindicato numa mesma base territorial levasse obrigatoriamente a essa modalidade de organização sindical. Ao declarar-se contrário ao fim da unicidade, enfatiza que ela não impede a fusão dos sindicatos:

> ... existe liberdade para que se faça fusões; só não há liberdade para que exista mais de um sindicato de uma mesma categoria na mesma localidade [...] É preciso ter claro também que só existe representação unitária [...] o governo da categoria tem que ser unitário, como é unitário numa prefeitura, no Estado, na presidência da República. Não podemos ter uma cidade com dois prefeitos, um Estado com três governadores, um prédio com quatro síndicos. O monopólio, portanto, é perfeitamente válido e é democrático que o comando seja da maioria [...] *Em muitos países, a representação se restringe apenas a quem é sindicalizado. Na área rural, por exemplo, como seria feita a negociação coletiva? Fazenda por fazenda? A Contag considera que a pluralidade pode ser altamente lesiva aos interesses dos trabalhadores. Não é possível nós saltarmos de uma situação concreta e estabelecida para uma ausência de propostas que não se sabe exatamente no que vai dar* (Ministério do Trabalho, 1994: 103-4 – grifos nossos).

Nessa declaração, fica claro o receio quanto a um modelo de organização sindical pouco conhecido, sobre o qual os dirigentes temem perder o controle. Porém, aqueles que assumem essa posição não questionam o fato de que não exercem qualquer controle sobre categorias dirigidas por correntes sindicais adversárias. Para eles, o monopólio é uma virtude, uma garantia de unidade. Não fazem objeções à intervenção do Estado nesse domínio.

É possível nos interrogarmos sobre as razões pelas quais as correntes cutistas assumem diferentes concepções de contrato coletivo, sugerindo algumas linhas de interpretação:

Primeiramente, pode-se considerar que parte das correntes minoritárias defende a estrutura porque é ideologicamente dependente dela: como a fala do representante da Contag indica, e os exemplos anteriormente fornecidos em relação à CSC corroboram, algumas correntes consideram o monopólio da representação uma proteção do Estado à ação sindical.

As correntes minoritárias criticam a proposta da maioria por temer que esta leve à preponderância do contrato frente à lei. Os representantes dessas correntes (tanto os críticos da estrutura, como a ASS, quanto os seus defensores, como a CSC) acabam defendendo-na como um meio dos sindicatos se preservarem da ofensiva neoliberal. De fato, as primeiras elaborações do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo a respeito do contrato coletivo acenavam para uma perspectiva contratualista, na medida que o fortalecimento do papel do sindicato estava associado ao afastamento do Estado da esfera das relações de trabalho. Siqueira Neto, assessor jurídico do sindicato e da central, num artigo sugestivamente intitulado "O Estado de fora", defende a supressão de "qualquer interferência direta ou indireta do Estado" na contratação coletiva:

A CUT entende por negociação livre aquela em que o resultado depende exclusivamente da correlação de força das partes. Se os trabalhadores têm força para impor um conjunto de reivindicações aos empresários, ótimo. Se não tiverem força, não se admite a intervenção estatal para suprir tal ausência [...] a CUT considera ilegítima a intervenção da Justiça nos conflitos coletivos de trabalho (Siqueira Neto, 1989: 27-8).

O texto tem como alvo o poder normativo da Justiça do Trabalho, mas poderia ser indevidamente utilizado para justificar a redução de leis trabalhistas. Nesse sentido, a ascensão do neoliberalismo, ao promover o combate aos direitos trabalhistas e sindicais, obriga a CUT a reformular seu discurso, passando a advertir que "a negação da intervenção do Estado na vida trabalhista não pode significar a volta da 'lei da selva' do pleno liberalismo econômico" (CUT, 1991: 11)[128].

A orientação assumida pela central a esse respeito, a despeito da disposição inicialmente anunciada por um de seus maiores filiados, deve-se tanto a uma questão conjuntural quanto a pressões internas. O fato é que se num primeiro momento uma parcela da base social da Articulação acreditou que poderia prescindir do Estado, supondo ter forças suficientes para ganhar mais do que o estabelecido por qualquer regulamentação legal, num segundo momento recuou em sua posição, tanto em nome da unidade interna quanto da nova correlação de forças entre capital e trabalho. Dessa maneira, a central procura esclarecer sua

[128] A esse respeito, a central se pronunciaria da seguinte forma: "queremos um salto para o futuro, não um salto no escuro" (CUT, 1993b: 3). Políticos de esquerda, como o deputado federal Aldo Rebelo (PCdoB/SP), também chamavam a atenção para o perigo que podia advir caso o contrato coletivo viesse a substituir a legislação existente, utilizando igualmente a metáfora do "salto no escuro". CONTRATO pode ameaçar direitos. *Diário Popular*, 20 mar. 1993 e REBELO faz restrição ao uso do contrato coletivo. *Diário Popular*, 26 abr. 1993.

posição, manifestando-se contrariamente à intervenção do Estado na organização sindical e na negociação coletiva, mas não aos direitos trabalhistas assegurados pela Constituição.

Enquanto na CUT não há consenso quanto ao contrato coletivo, para a CGT este é um mecanismo a ser implementado nos marcos da estrutura sindical, posição que, como vimos, também é defendida pela CSC. Para a central, não há incompatibilidade entre a defesa da unicidade e o estímulo à negociação "como instrumento preferencial das relações capital X trabalho". Entretanto, essa posição é inconsistente, pois as garantias asseguradas pelo Estado – não só as contribuições compulsórias, mas também o monopólio da representação e o papel normativo da Justiça do Trabalho – desestimulam a prática da negociação.

Segundo um de seus dirigentes, "aprimoramentos podem ser feitos, mas sem querer extinguir a estrutura sindical"[129]. Esse é também o teor da declaração de Jorge Medeiros, representante da CGT no *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*, ao falar sobre os direitos trabalhistas e sindicais assegurados na CLT:

> Nós entendemos que o contrato coletivo de trabalho é um complemento do contrato individual e é impossível dentro de um contrato coletivo desprezar a CLT, porque a CLT é o mínimo que o trabalhador conseguiu até hoje [...] Muito do que está na CLT foi conquistado com uma luta muito grande dos trabalhadores [...] Claro que a CLT precisa de algumas reformas, mas desprezá-la totalmente é um retrocesso para o trabalhador (Ministério do Trabalho, 1994: 78).

A proposta elaborada pela central para a adoção do contrato coletivo previa, portanto, a manutenção do modelo corporativo, com a redefinição do papel da Justiça do Trabalho, obtida por meio da criação de um Conselho Nacional de Medi-

[129] Entrevista com Hugo Perez, realizada em 18 jul. 2001.

ação e Arbitragem, e o reconhecimento legal do direito à organização no local de trabalho. Ambas as medidas eram apresentadas como condição para se instituir a livre negociação[130]. Os procedimentos de mediação e arbitragem não eliminariam o papel da Justiça do Trabalho, pois "quando houver recusa à negociação, malograda a conciliação ou recusada a arbitragem, poderá qualquer interessado instaurar o dissídio coletivo de trabalho" (Boletim Dieese, ago. 1993: 27).

A despeito desse discurso pró-negociação e em defesa das organizações no local de trabalho, a prática da CGT é bem distante disso: em primeiro lugar, a central tem como hábito recorrer à Justiça do Trabalho e não negociar; em segundo lugar, a central tem o apoio de sindicatos pelegos e do sistema confederativo, que sobrevive à custa da intervenção estatal, sem que necessite mobilizar as bases e representá-las efetivamente; em terceiro lugar, até mesmo a CUT, que tem uma tradição de organização e mobilização das bases bem mais reconhecida que a CGT, enfrenta dificuldades para construir organização no local de trabalho. Esses elementos nos levam a supor que a CGT entrou no debate sobre contrato coletivo de trabalho muito mais em virtude das circunstâncias do que de uma concepção favorável à negociação.

Quanto à FS, embora Siqueira Neto e Oliveira (1996) classifiquem-na entre as organizações favoráveis à "reforma global do sistema de relações de trabalho", não há, nas propostas da central, nada que permita corroborar essa hipótese, nem mesmo na ocasião em que o contrato coletivo começou a ser discutido. É certo que a análise do discurso da central pode, à primeira vista, levar a essa compreensão[131]. Mas se confrontamos esse discurso com a posição adotada em outros documentos, em que a central defende o sindicato único, pode-se concluir que este não passa de um discurso de ocasião.

[130] *Cf.* Resoluções do 3º Congresso da CGT, realizado em abril de 1992 (*apud* Boletim Dieese, maio 1992, pp. 25-7).

[131] "'Não vejo o contrato sem uma reforma da estrutura sindical. Trata-se de uma mudança total de cultura e de comportamento', argumenta Lúcio Bellentani, secretário de Comissões de Empresas da Força Sindical". Gouveia, Everaldo. Contrato coletivo exige mudança na legislação. *Diário Popular*, 27 dez. 1992.

Em primeiro lugar, a FS defende abertamente ao menos uma das contribuições compulsórias, a contribuição confederativa que requer, como vimos, a intervenção do Estado para que possa ser descontada (seja pela definição do sindicato considerado mais representativo, seja pela manutenção da unicidade sindical). Em segundo lugar, ao mesmo tempo que a central anuncia defender a mudança da estrutura sindical de modo a moldá-la ao contrato coletivo de trabalho, reivindica a manutenção de um controle sobre os sindicatos de base para "não permitir a duplicação de um sindicato numa mesma empresa ou base territorial" (Força Sindical, 1993: 517-8).

Em nenhum momento a FS aponta a necessidade de se instituir mudanças constitucionais para promover a liberdade e autonomia sindical, nem elabora projetos para alcançar esse objetivo. Portanto, diferentemente da CUT, que modifica paulatinamente seu discurso, propondo mudanças constitucionais – ainda que não as tenha encaminhado –, a FS insere-se na perspectiva de contrato coletivo como acréscimo à estrutura. Uma outra diferença em relação à CUT é que, enquanto esta defende o contrato coletivo de trabalho como forma de fortalecer os sindicatos e seu poder de negociação, a FS defende a negociação coletiva como forma de promover a *conciliação* entre interesses conflitantes. Em ambos os casos, a posição da FS se distancia da posição cutista: no primeiro caso, a FS adota uma posição mais próxima à da CGT (muito embora essa posição seja recorrentemente negada por um discurso de crítica à intervenção estatal); no segundo caso, a posição da FS é semelhante à posição patronal, como veremos na seqüência.

2.2.3 A proposta da burguesia industrial paulista: prevalência do negociado sobre o legislado

A discussão do contrato coletivo de trabalho fora recebida com cautela pela burguesia industrial paulista. Tal cautela fundamenta-se em várias razões: o patronato temia uma negociação de caráter nacional, que desconsiderasse as diferenças entre setores e regiões[132]; o "engessamento" das normas de proteção ao trabalho, em virtude da instituição de cláusulas perenes; a sobreposição entre contrato coletivo e legislação trabalhista; a possibilidade de que a adoção desse instrumento levasse à negociação permanente[133] e estabelecesse a exi-

[132] Para José Pastore, cujos trabalhos serviam de orientação para a Fiesp nessa matéria, o contrato coletivo de caráter nacional poderia reduzir a competitividade das empresas ao não levar em conta as especificidades de cada setor e região. Pinheiro, Liliana. Economista critica acordo coletivo. *O Estado de São Paulo*, 05 nov. 1992. Pastore, José. Virtudes e limites do contrato coletivo. O *Estado de São Paulo*, 20 nov. 1992.

[133] Para o consultor empresarial Júlio Lobos, o patronato não teria interesse na implantação do contrato coletivo de trabalho, pois esse instrumento os obrigaria a negociar com os sindicatos o tempo inteiro, o que levaria à eclosão de vários conflitos. Ao que o autor se pergunta: "até que ponto interessa, ao empresário, que tais conflitos, hoje *pacificamente represados*, venham à tona?". O contrato coletivo apresenta ainda outras desvantagens. *Se introduzido juntamente com o pluralismo sindical, o patronato teria que negociar com sindicatos concorrentes, o que, no mínimo, perturbaria o processo de negociação*. Se associado ao fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, o patronato e seus sindicatos teriam que se ver frente à frente com os sindicatos de trabalhadores, comissões de fábrica e demais representantes dos trabalhadores na empresa. Aos olhos do consultor, a organização por local de trabalho constitui um problema pois "atenta contra o direito que o empresário tem – ou pensa que tem – de administrar os negócios internos da sua empresa como bem entender". Além disso, "quem disse que hoje a retirada desse tal poder intervencionista [da Justiça do Trabalho] lhe seria conveniente?" (Lobos, Júlio. Contrato coletivo não traz vantagem para o empresário. *Diário do Comércio e da Indústria*. São Paulo, 8 dez 1992. Grifos nossos).

gência de se negociar com sindicatos no interior da empresa[134]. Nesse sentido, a fala do superintendente da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), Alencar Rossi, não poderia ser mais clara:

> o medo é o maior obstáculo à utilização do contrato coletivo de trabalho nas negociações trabalhistas. O empregador teme ver diminuído o seu poder de gerenciamento e de demissão. Receia o fortalecimento das centrais sindicais e dos representantes sindicais no âmbito da empresa. Por outro lado, o sindicato do trabalhador teme perder o respaldo do poder normativo da Justiça do Trabalho e da contribuição sindical[135].

Esse temor está presente também nos textos da CNI, para quem o contrato coletivo traria "uma certa rigidez para a indús-

[134] Para Hélio Zylberstajn, o patronato teme que a demissão passe a ser regulada pelos contratos coletivos, o que ocasionaria a perda de seu poder de demitir unilateralmente seus empregados. Ver, do autor: Contrato coletivo ou acordo corretivo? O *Estado de São Paulo*, 07 dez. 1992. Ao conjecturar sobre os motivos que poderiam explicar a resistência patronal, José Márcio Camargo chama a atenção para o fato de a contratação coletiva introduzir a liberdade de negociação em diferentes níveis. Isso implica que as empresas reconheçam o direito de os trabalhadores se organizarem em conselhos de representantes e aceitem a presença sindical na empresa, "algo que as empresas brasileiras aprenderam a rejeitar, devido à cultura estatutária da CLT. No Brasil, a empresa é o 'reino do empresário'. Ao trabalhador, cabe apenas trabalhar e obedecer às ordens emanadas da gerência e dos supervisores" (Camargo, José Márcio. Contrato coletivo e flexibilidade do mercado de trabalho. O *Estado de São Paulo*, 22 fev. 1993). O temor apontado por esses autores é confirmado por Carlos Eduardo Uchôa Fagundes, diretor do Departamento da Micro, Pequena e Média Indústria da Fiesp, que se pergunta: "'Até onde essa participação vai interferir na ingerência (sic) da empresa?'" (Nascimento, Sandra. Contrato coletivo deverá alterar as relações trabalhistas no País. *Gazeta Mercantil*, 11 dez. 1992).

[135] Florence, Ana. 'Medo é obstáculo para uso do contrato coletivo. *Gazeta Mercantil*, 04 maio 1993.

tria"[136]. Segundo seu presidente, o senador Albano Franco, sua implantação requer o fim do "'paternalismo e do intervencionismo estatal que caracterizam o nosso sistema'. Sem atender esse pressuposto básico, o contrato coletivo será [...] um instrumento de agravamento da dissonância entre capital e trabalho"[137].

Por outro lado, alguns dirigentes de empresas consideram que o contrato, ao estimular a participação dos trabalhadores na definição das normas trabalhistas, constitui uma possibilidade não desprezível de harmonizar as relações capital x trabalho, evitando conflitos:

> Nosso objetivo maior é conseguir uma discussão ordenada, soluções de conflitos e demandas de maneira eficiente para preservar interesses da empresa e dos trabalhadores. Interesses que são a manutenção da produção, evitando a não-solução de problemas para continuidade das operações da empresa, que prejudicam a companhia e, por via indireta, os trabalhadores[138].

Para alguns estudiosos, o caráter permanente da negociação e a possibilidade de negociar no nível da empresa faziam com que o contrato coletivo não fosse incompatível com a flexibilidade de regras almejada pelo patronato, permitindo que estas fossem modificadas e adaptadas de modo bastante ágil, constituindo uma vantagem em relação à CLT, considerada por muitos obsoleta[139]. A tese que se torna predominante no campo patronal – e também em alguns segmentos

[136] *Cf.* declaração de Luis Carlos Mandelli, vice-presidente da CNI, em: Stenzel, Raquel. Barelli pretende definir em dois meses plano de contrato coletivo de trabalho. *Gazeta Mercantil*, 16 out. 1992 e INDÚSTRIA rejeita contrato coletivo. *Folha de S. Paulo*, 16 out. 1992.

[137] CUT e CNI avaliam vantagens do contrato coletivo. *Diário do Nordeste*, Fortaleza, 24 mar. 1993.

[138] Entrevista de Ivan Fonseca e Silva, vice-presidente de Desenvolvimento e Negócios, Assuntos Trabalhistas e Legais da Autolatina, em: AUTOLATINA joga tudo no contrato coletivo. *Diário Popular*, 21 dez. 1992.

[139] Amadeo, Edward e Camargo, José Márcio. Contrato coletivo de trabalho. *Folha de S. Paulo*, 09 nov. 1992.

acadêmicos e em certos setores sindicais – clama pelo "enxugamento" da legislação, de modo a privilegiar a negociação[140].

Assim, apesar de se mostrar inicialmente refratário ao contrato coletivo de trabalho, o patronato passa a considerá-lo uma forma de promover a livre negociação coletiva, sem, necessariamente, desmantelar a estrutura sindical. O próprio Pastore revê sua posição, passando a defender um sistema de contratação coletiva descentralizado e negociado no nível da empresa. Para o autor, a implantação do referido instrumento "*exigirá que o grosso dos direitos e deveres venha a ser retirado da legislação e colocado no contrato coletivo.* Trata-se, sem dúvida, de uma posição bem mais flexível do que a lei. Afinal, é sempre mais fácil mudar um contrato do que uma lei" (Pastore, 1994: 181 – grifos nossos). Essa visão é baseada na idéia de que existem dois sistemas de relações de trabalho contrapostos: o estatutário, que predomina no Brasil, e o negocial:

> Tais sistemas [...] baseiam-se em duas lógicas bastante diferentes. No estatutário, há muita legislação e pouca contratação. No negocial, há muita contratação e pouca legislação [...] a eventual implantação da contratação coletiva em nosso País – para ter coerência lógica – demandará um profundo enxugamento dos dispositivos constitucionais e da CLT no campo trabalhista, assim como uma redução substancial do poder normativo da Justiça do Trabalho[141].

A substituição da legislação pela contratação é fundamentada no pressuposto de que ambos os procedimentos são incompatíveis, como se para estimular a negociação fosse imprescindí-

[140] Zylberstajn, por exemplo, defende a "preponderância da negociação coletiva sobre outros mecanismos de determinação de salários e condições de trabalho" (1992: 92) e a descentralização da negociação coletiva, em função do "tamanho" e da heterogeneidade de "nossos mercados internos" (1992: 99).

[141] Pastore, José. O contrato coletivo no Brasil. *Jornal do Commercio*, Rio de Janeiro, 27 mar. 1993.

vel *eliminar toda e qualquer lei*, sem distinção, como se a lei fosse, por si só, um entrave à autonomia e à liberdade de negociação. Essa interpretação subsidiava a posição da Fiesp que, finalmente, impôs uma série de restrições para a implantação do contrato coletivo de trabalho.

O documento oficial entregue pela federação ao Ministério do Trabalho opunha-se ao modelo de contratação nacional, alegando que "a negociação em nível nacional eliminaria o objetivo maior de flexibilização, criando verdadeiro engessamento em detrimento da economia das empresas e, conseqüentemente, do País"[142]. Para evitar que o contrato coletivo de trabalho constituísse uma nova fonte de rigidez, ele deveria ter um caráter descentralizado[143], no máximo com uma abrangência estadual, tendo em vista as dimensões continentais do país. Além disso, o texto condicionava sua implementação a uma série de fatores, a saber:

a) à inexistência de qualquer política salarial além do salário mínimo;

b) à não-obrigatoriedade de representação sindical nas empresas;

c) à limitação do número de dirigentes sindicais com direito à estabilidade;

d) à supressão do princípio de cumulatividade, que permite a incorporação de normas garantidas por lei ou por negociação coletiva ao contrato de trabalho (acabando, portanto, com a noção de direito adquirido);

[142] CONTRATO coletivo: a posição da indústria. *Notícias*, n° 1359. São Paulo, dez. 1992: 4.

[143] Esta é também a posição do advogado trabalhista Octavio Bueno Magano. Ver, de sua autoria: Contrato coletivo de trabalho. *Folha de S. Paulo*, 18 out. 1992.

e) à limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho, considerado um entrave à livre negociação[144];

f) à impossibilidade de que os contratos coletivos fossem alterados, instituídos ou prorrogados por decisão judicial (o contrato teria, além disso, data-limite de validade, deixando de valer após o fim desta, mesmo que nenhum outro contrato tenha sido negociado);

g) à supressão ou redução do papel da lei[145].

De acordo com essa perspectiva, a legislação teria um papel residual, sendo aplicada apenas "quando da inexistência de contrato coletivo entre as partes"[146]. A fórmula prescrita elegia o contrato coletivo como instrumento por excelência de regulamentação das relações de trabalho. Os direitos trabalhistas seriam redu-

[144] De acordo com as lideranças patronais, além de obstáculo à negociação, o desconhecimento sobre a realidade da indústria leva a Justiça a decretar ganhos de produtividade irreais, provocando graves distorções nos preços relativos e prejudicando o indefeso consumidor.

[145] Pois, segundo o presidente da Fiesp, seria "um contra-senso" sobrepor o contrato coletivo à quantidade de leis existentes (Moreira Ferreira, 1993a: 19). Num texto posterior, o dirigente patronal adverte o leitor de que "se não conseguirmos modificar o detalhismo do texto constitucional, assim como as amarras da CLT e da legislação ordinária, corremos o risco de uma duplicidade e uma cumulatividade de conceitos em torno das relações de trabalho" (Moreira Ferreira, 1998: 65). Para Roberto Ferraiuolo, diretor titular do Departamento de Relações Intersindicais e do Trabalho da Fiesp (Derint), a Fiesp não "aceita qualquer tipo de sistema híbrido. O que se quer é um regime que efetivamente represente ou a vontade das partes ou a lei" (Ferraiuolo, 1993: 23). Acredita que esse sistema híbrido é o defendido pela CUT, que viu no contrato coletivo de trabalho uma forma de legalizar a central sindical e de dar a ela um papel no processo de negociação. Um dos conselheiros da Fiesp chega a defender que a livre negociação coletiva seja instituída somente depois da desregulamentação ter se concretizado, para evitar uma acoplação de modelos distintos (Magano, 1993: 40).

[146] CONTRATO coletivo: a posição da indústria. *Notícias*, n° 1359. São Paulo, dez. 1992: 4.

zidos "ao mínimo necessário"[147]. Essa redução implicaria tanto uma revisão da CLT, considerada anacrônica, quanto da Constituição de 1988, que, ao elevar à condição de normas constitucionais direitos como férias, 13º salário, licença maternidade e paternidade, impõe limites à ação capitalista e restringe as possibilidades de negociação. Ademais, já naquela ocasião o patronato defendia a anualização da jornada, para evitar que a empresa fosse obrigada a manter "mão-de-obra ociosa em alguns períodos" e para eliminar o pagamento de hora extra em momentos de aumento da demanda[148]. O texto patronal reivindicava ainda o direito ao *lock-out*, a suspensão do contrato de trabalho durante período de greve ou de paralisação de atividade, bem como o direito das partes recorrerem à mediação e à arbitragem de um terceiro.

O documento enviado pela confederação da indústria ao Ministério do Trabalho fazia as mesmas objeções emitidas pela Fiesp no contrato coletivo de trabalho, defendendo sua articulação à negociação e à flexibilização de direitos e admitindo explicitamente que "a CNI prefere sistemas de relações de trabalho baseados mais na negociação do que na legislação"[149]. Assim, considera que "a redução da legislação trabalhista – constitucional ou infraconstitucional – e a supressão do poder normativo da Justiça do Trabalho são medidas indispensáveis para o êxito dos atores envolvidos em contratos coletivos"[150].

[147] Sobre o assunto, ver também: As razões da objeção ao contrato coletivo. *Notícias*, nº 2. São Paulo, mar. 1993: 14. Para Roberto Ferraiuolo, a legislação mínima deveria se ater à fixação de "salário mínimo, duração de trabalho, férias, higiene e segurança do trabalho, identificação profissional, rescisão contratual, fundo de garantia, aviso prévio e justa causa" (Ferraiuolo, 1993: 23) *apenas para aqueles não cobertos por nenhum contrato.*

[148] FIESP apresenta pauta própria de reivindicações. *O Estado de São Paulo*, 03 nov. 1992.

[149] CONTRATO coletivo: a posição da CNI. *Notícias*, nº 1361. São Paulo, jan. 1993: 4.

[150] *Ibidem*. A incompatibilidade entre o contrato coletivo e o "sistema brasileiro de relações de trabalho" também seria apontada por Roberto Campos em: A falsa baiana. *Folha de S. Paulo*, 20 dez. 1994.

O objetivo patronal ao defender a prevalência do contrato sobre a lei era promover uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, a pretexto de *ajustar* a "estrutura produtiva às mudanças no ambiente macroeconômico"[151]. Mas o fato de as lideranças patronais se pronunciarem em defesa da livre negociação não significa que o patronato "moderno" esteja disposto a negociar qualquer coisa, nem de qualquer maneira. Defendem que a negociação prevaleça sobre a lei porque julgam ter condições de fazer acordos mais vantajosos, adaptando as cláusulas negociadas às circunstâncias, que podem ser ora favoráveis ora desfavoráveis para a atividade econômica[152]. A lei regularia as relações de trabalho nos setores sindicais mais atrasados, desorganizados e incapazes de negociar. Para os demais, ela não seria necessária. Porém, a negociação também tem os seus limites: tanto Roberto Luiz Pinto e Silva, representante da Fiesp no *Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho*, quanto Antônio Cursino de Alcântara, representante do Sinfavea, são partidários da negociação por empresa. Essa modalidade de negociação, porém, não implica necessariamente a organização dos trabalhadores no interior das empresas, pelo contrário. Para Cursino, "o próprio sindicato pode fazer as reivindicações em nome dos empregados" (Ministério do Trabalho, 1994: 152). Essa declaração revela que a preferência patro-

[151] TEMAS prioritários sobre relação capital/trabalho. *Notícias*, nº 31. São Paulo, set. 1993: 6.

[152] Osmani Abreu, representante da CNI no *Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho*, critica a legislação existente que, ao impedir o rebaixamento de salários, atrapalha o empresário no caso de uma eventual reestruturação. Como a lei é um "entrave" à redução salarial, o empregador é "obrigado" a demitir... Também considera que "um relacionamento direto entre empresa e sindicato poderia conceder muito mais do que é concedido e proteger mais o trabalhador do que a Justiça do Trabalho" (Ministério do Trabalho, 1994: 287). Registre-se, contrariamente à afirmação do empresário, que o inciso VI do artigo 7º da Constituição possibilita a redução salarial, se negociada pelos sindicatos e prevista em acordo ou convenção coletiva.

nal pela negociação empresa por empresa se choca com o direito reclamado pelos trabalhadores e por alguns sindicatos de se organizarem no interior das empresas. A opção patronal parece ser pela negociação conforme as condições de cada empresa, mas com o sindicato organizado fora dela – de preferência, bem longe, para não "perturbar" o andamento do trabalho, assim como o controle exercido pela administração sobre os trabalhadores.

O contrato coletivo continuou a ser um tema controverso entre a burguesia industrial paulista, não adquirindo grande penetração na base da Fiesp. Quando perguntados sobre o impacto que a adoção do contrato coletivo de trabalho provocaria sobre a indústria, 25% dos consultados por uma pesquisa realizada pelo Departamento de Documentação, Pesquisas, Estudos e Avaliação (Depea) da Fiesp e pelo Sesi declararam não ter opinião sobre o assunto; 31% dos entrevistados disseram que a medida traria poucos benefícios; 17% afirmaram que traria muitos benefícios; 16% não viam nenhuma vantagem nesse mecanismo e 11% consideravam-no prejudicial[153].

Em suma, para a Fiesp, o contrato coletivo seria interessante desde que, por seu intermédio, a livre negociação pudesse ser implementada. Mas, se por um lado suas instituições representativas manifestavam-se favoravelmente à livre negociação, por outro encontramos indícios de que a burguesia industrial paulista a teme, uma vez que ela contém ameaças em potencial (podendo aumentar a presença sindical nas empresas e, assim, intensificar os conflitos no local de trabalho). Apesar dessa ambigüidade, prevalece o interesse pela livre negociação, como se o patronato apostasse que, num contexto de dificuldades sindicais e de "domesticação" de uma parcela do sindicalismo congregada na Força Sindical, a livre negociação pudesse ser uma forma de eliminar direitos, "compatibilizar" interesses e solucionar conflitos (desde que seus interlocutores fossem sindicalistas "integrados" e comprometidos com a "modernidade").

[153] PESQUISA revela opinião dos empresários industriais. *Notícias*, nº 1. São Paulo, mar. 1993: 8.

2.2.4 Em busca da modernização das relações de trabalho!

O eixo da discussão acerca da reforma trabalhista na primeira metade dos anos 90 contrapunha contrato e lei. Embora a lei e o contrato constituam duas formas de elaboração de normas que igualmente constrangem a relação entre patrão e empregado, a substituição da primeira pela segunda não constitui uma mudança irrelevante ou livre de implicações para os agentes sociais: o contrato é negociado conforme os interesses e a correlação de forças entre partes consideradas juridicamente iguais. Além disso, há uma pressão para que os contratos sejam celebrados em níveis mais reduzidos de negociação, como ramos e setores industriais e, acima de tudo, a empresa, justamente para evitar que a norma uniformize as condições de trabalho de setores ou regiões distintas.

Reconhecer a existência de uma diferença fundamental entre lei e contrato não equivale a dizer que essas formas de regulamentação das relações de trabalho sejam excludentes, muito pelo contrário. As análises empíricas mostram que, no geral, essas duas formas coexistem, embora uma delas tenda a se impor sobre a outra: ou o contratado prevalece sobre a lei ou serve de complemento à lei[154].

O debate brasileiro relativo a essa questão nos permite identificar duas posições distintas:

> 1) Contratualista: parte do pressuposto de que o excesso de leis trabalhistas inibe a negociação coletiva. Defende que o contrato

[154] Grosso modo, pode-se afirmar que a Inglaterra, os EUA e o Japão correspondem tradicionalmente ao primeiro modelo, também denominado de "voluntarista", já que as relações de trabalho são prioritariamente normatizadas por contratos negociados coletivamente e o papel da lei é residual. França, Espanha e Itália correspondem ao segundo modelo, com uma larga tradição de intervenção estatal nas relações de trabalho, ainda que também haja nesses países, desde os anos 80, um movimento pela redução do papel da lei. Assim, não é só nos países periféricos que o modelo anglo-saxão – imposto, ao Japão, no pós-guerra – tornou-se "paradigmático". Ver: Galvão; Trindade, 1999.

coletivo tenha poderes derrogatórios, podendo infringir a lei; *propõe uma legislação mínima reduzida, válida apenas para quem não estiver coberto por nenhum contrato coletivo; manifesta-se em favor da supressão ou redução de direitos*. Essa posição caracteriza o patronato e a FS, pois, se no início dos debates sobre o contrato coletivo, a central propõe a substituição da CLT por um código do trabalho moderno, que estabelecesse direitos mínimos ao trabalhador, ao longo dos anos 90 a FS assimila paulatinamente os argumentos patronais, defendendo a prevalência do contrato sobre a lei;

2) Legislado-contratual: esta perspectiva combina contrato e lei, o que explica a denominação por nós escolhida. Diferentemente da perspectiva anterior, a legislação *é completada* pela contratação, que *acrescenta* cláusulas ao estabelecido em lei. A legislação constitui uma espécie de parâmetro necessário para que a livre negociação possa se desenvolver sem prejudicar os trabalhadores. *A legislação mínima é definida de modo mais amplo, tanto no que se refere ao repertório de direitos assegurados em lei quanto à sua aplicação: a legislação deve abranger todos os trabalhadores, independentemente de serem contemplados por uma contratação coletiva ou não*. Nesse sentido, a livre negociação é vista como uma forma de aumentar os canais de intervenção sindical, e não de suprimir direitos. Trata-se, portanto, de uma perspectiva de preservação dos direitos, que tem como principal representante a CUT.

Apesar dessa diferença substancial entre as duas posições aqui indicadas, a definição de uma legislação mínima é um elemento comum a ambas, o que acarreta alguns problemas para a luta político-ideológica. Como definir esse mínimo?

O "mínimo necessário" defendido pelo patronato se restringe a salário mínimo, férias e FGTS – *normas aplicadas somente aos trabalhadores não cobertos por nenhum contrato coletivo* – *excluindo* direitos constitucionais como 13° salário, adicional noturno, hora-extra, licença maternidade e paternidade. Embora o "enxugamento" da legislação trabalhista fosse uma possibilidade contemplada pelos pró-

prios sindicalistas cutistas, que admitiam algumas alterações para evitar o conflito entre o negociado e o legislado, a central não transige no tocante aos direitos constitucionais, que deveriam ser preservados. Há, portanto, uma divergência fundamental entre aqueles que defendem uma alteração na legislação trabalhista: *para o patronato, trata-se de suprimi-la e de reduzir sua abrangência aos setores fracos, enquanto para as lideranças sindicais cutistas é preciso modificar aquilo que está defasado, mas a legislação seria mantida*, já que seu papel consiste em estabelecer garantias (e não em oferecer entraves à livre negociação, como concebe a ótica patronal).

Assim, enquanto o ideário neoliberal combate a legislação trabalhista, propondo sua desregulamentação, a proposta cutista atribui ao Estado a definição de direitos mínimos, *que não poderiam ser desrespeitados pela contratação coletiva*. Num caso, o contrato pode levar os trabalhadores a *renunciar* a direitos garantidos em lei; no outro, o contrato constitui um *acréscimo* em relação à lei.

Muito embora os objetivos dessas duas perspectivas não se confundam, consideramos que a disposição da CUT em debater o contrato coletivo embute um risco considerável para o sindicalismo combativo: pode acarretar um rebaixamento de direitos, ou seja, na luta político-ideológica, os trabalhadores podem perder o controle sobre a definição do que vem a ser esse mínimo, aceitando nivelar as garantias legais pelo patamar inferior. Nesse sentido, parece-nos plausível a hipótese de que a iniciativa da CUT em discutir o contrato coletivo – adotando uma posição que aqui denominamos legislado-contratual – possa abrir caminho para a contratualização das relações de trabalho e para a oposição crescente enfrentada pelo "modelo legislado", enfraquecendo a defesa dos direitos assegurados pela Constituição e pela CLT[155].

Assim, mesmo que a CUT não assuma uma perspectiva contratualista no sentido estrito, pois, para a central, o contrato

---

[155] Como notou Boito Jr., "... a direção da central estava ideologicamente desarmada para se opor a uma medida que partia de princípios ideológicos semelhantes aos que ela própria vinha defendendo [...] A linha de argu-

destina-se a introduzir direitos e garantias adicionais, superiores aos assegurados por lei, acaba assimilando *alguns elementos* do discurso contratualista, aproximando-se em alguns aspectos da posição patronal[156]. Expliquemo-nos. Apesar de conferir um caráter nacional ao contrato coletivo, esse contrato mais amplo seria completado por contratos de menor abrangência, conforme as especificidades regionais e setoriais. Nesse sentido, a CUT faz coro ao argumento patronal de que as condições entre os setores industriais e as regiões são distintas, o que pode, no limite, inviabilizar a definição de regras de validade nacional ou rebaixá-las a um nível ínfimo, que represente o menor custo para as empresas. Com efeito, a defesa da negociação e do contrato fixado a partir das condições e da correlação de forças de cada categoria, região ou setor abre uma brecha para que os direitos estabelecidos em lei sejam relegados a um mínimo cada vez mais reduzido.

A noção de direitos mínimos, por sua vez, não somente dificulta a luta contra o rebaixamento do arcabouço de direitos existente, como também reativa um comportamento corporativista (enquanto egoísmo de fração), na medida em que cada categoria (ou parte da categoria, como no exemplo da câmara setorial) passa a lutar de acordo com as condições econômicas do setor em que está inserido e segundo a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence. Essa posição supõe que a desigualdade regional/setorial impede as regiões e setores mais desenvolvidos e organizados de obterem ganhos superiores aos demais, já que alguns setores podem – ao negociar separadamente – ganhar mais do que outros. Finalmente, a proximidade da

mentação da CUT era: a CUT defende a livre negociação, mas não sem plena liberdade de organização e de ação sindical e, tampouco, numa conjuntura recessiva desfavorável para a luta reivindicativa dos trabalhadores" (Boito Jr., 1999: 156).

[156] A inflexão da CUT, mais especificamente da Articulação Sindical, rumo a uma perspectiva contratualista também foi apontada por Antunes (1998: 101).

central com o discurso da livre negociação entre patrões e empregados pode favorecer o movimento de retirada do Estado das relações de trabalho justamente naquilo que não interessa aos trabalhadores: a supressão da proteção ao trabalho. Isso porque a defesa da livre negociação é encampada pela burguesia e pelos governos neoliberais exatamente nesse aspecto: não se trata de assegurar a liberdade e autonomia sindical, mas de eliminar ou flexibilizar direitos.

As considerações anteriores evidenciam que, apesar das diferenças apontadas, a posição assumida pela CUT, especialmente por sua direção majoritária, acaba aproximando a central da perspectiva contratualista. Essa proximidade torna-se perceptível quando se considera que a campanha pelo contrato coletivo de trabalho foi protagonizada pelos sindicatos mais fortes, organizados e com maior poder de pressão, como os metalúrgicos do ABC e os bancários de São Paulo. Esses sindicatos, dirigidos por representantes da Articulação Sindical, sentiam-se em condições de negociar regras de contratação mais favoráveis aos trabalhadores de sua base do que as fixadas pela lei. Esse dado nos coloca frente à necessidade de discutir a posição dessa corrente mais detalhadamente.

A Articulação adota mais facilmente uma perspectiva contratualista, pois sua base social tem condições de negociar diretamente com o patronato, sem que seja necessário recorrer à intervenção estatal. Esse comportamento corporativista aparece nitidamente na fala de Luiz Marinho, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC entre 1996 e 2003: para Marinho, a contratação coletiva "rompe com o princípio de uma *falsa igualdade nacional nas relações de trabalho*, responsável pelo rebaixamento dos direitos trabalhistas que deixam de corresponder às condições concretas de cada setor produtivo e de cada momento específico da vida da sociedade" (Marinho, 2002: 21 – grifos nossos). Conforme o autor, a desigualdade regional/setorial é a responsável pelo nivelamento por baixo dos direitos trabalhistas, impedindo as regiões e setores mais desenvolvidos e organizados

de obterem ganhos maiores do que os demais. Além de esse ser um argumento recorrente entre o patronato e improcedente, pois a legislação não impede que condições mais favoráveis sejam acordadas. Conseqüentemente, Marinho acaba propondo uma saída similar à encontrada em muitos textos patronais: defende que a legislação preserve direitos mínimos, deixando que cada categoria ou segmento lute de acordo com as condições econômicas do setor e a capacidade organizativa do sindicato ao qual pertence[157].

Mas por que a Articulação passa a associar a adoção do contrato coletivo à mudança na forma de organização sindical? Procuraremos responder a essa indagação a partir de duas ordens de argumentos: 1) a definição da Articulação em prol da ruptura se dá menos em função de uma preocupação classista, e mais em virtude de seu potencial de crescimento: num cenário de pluralismo, a Articulação é capaz de fazer frente às demais centrais sindicais, o que as correntes de esquerda, minoritárias, teriam dificuldades 2) assim como a defesa do contrato coletivo, as críticas à unicidade sindical também podem ser explicadas a partir do conceito gramsciano de corporativismo, isto é, do corporativismo enquanto egoísmo de fração.

Com efeito, a Articulação vai se definindo progressivamente pelo fim da unicidade, ao contrário das demais centrais sindicais e das demais correntes cutistas, porque percebe que sua base social pode ganhar mais se descolando da categoria estabelecida pelo corporativismo estatal. Embora a estrutura sindical não impeça a realização de acordos descentralizados, a imposição de uma categoria tem um efeito ideológico não desprezível: faz com que a negociação por empresa ou grupo de empresas seja vista como algo excepcional e indesejável pelo conjunto dos trabalhadores. Por exemplo, a negociação da câmara setorial automotiva

[157] Essa aspiração corporativista também está presente na FS, que propõe um modelo de contratação coletiva por "setor de atividade econômica, *como forma de diferenciar as condições de categorias e setores econômicos com realidades distintas*" (Força Sindical, 1991: 43 – grifos nossos).

provocou a insatisfação da base não ligada às montadoras, que acusou o sindicato de ser representante dos trabalhadores das montadoras e não mais dos metalúrgicos como um todo (Galvão, 1996). Ao invés de ampliar os limites da categoria profissional, a câmara setorial a fragmentou, gerando o descontentamento dos trabalhadores não contemplados pelos acordos. Assim, se por um lado, a estrutura sindical não constitui um obstáculo insuperável para a celebração de acordos setoriais, por outro lado a noção de categoria faz com que, enquanto a estrutura não for suprimida, esse tipo de arranjo tenha vida curta: além de emergir em setores específicos, em que as empresas são altamente concentradas e os sindicatos têm grande capacidade de negociação – o que dificulta sua generalização para o conjunto da economia –, esses acordos provocam o protesto do restante da categoria, para quem o sindicato age em nome dos interesses exclusivos de seus setores mais fortes e organizados, provocando sua divisão.

A prática pode romper os limites da categoria, tanto a partir da fusão de sindicatos, como no caso dos metalúrgicos do ABC[158], como da negociação em separado, ilustrada não somente pela experiência das câmaras setoriais, bem como pela própria realização de acordos coletivos por empresa. O problema é que a institucionalização de negociações em separado e o abandono de negociações envolvendo toda a categoria produz efeitos potencialmente nefastos para sindicatos identificados a valores classistas e reconhecidos por práticas solidárias. No caso dos metalúrgicos, por exemplo, os trabalhadores dos setores relegados pelo sindicato poderiam, no limite, provocar o desmembramento da categoria, criando um outro sindicato para representar os trabalhadores

[158] Que, em 1993, promoveram a unificação entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, unificação que foi desfeita em 1996, quando um grupo ligado à Força Sindical decidiu restaurar a antiga divisão, assumindo a direção do sindicato de Santo André.

não pertencentes à cadeia automotiva. Desse modo, a tendência à fragmentação se acentuaria, havendo uma proliferação de sindicatos para representar categorias cada vez mais restritas (exemplo: trabalhadores das indústrias automobilísticas, das indústrias de autopeças, de eletrodomésticos etc.), sem que, necessariamente, a unicidade fosse rompida.

O fim da unicidade, associado a um modelo de contratação articulada, facilitaria a negociação setorial e por empresa. De fato, a combinação entre contrato coletivo e livre organização sindical oferece uma certa maleabilidade à ação coletiva, pois ao mesmo tempo em que possibilita instituir uma categoria bastante abrangente (por meio da divisão dos trabalhadores em ramos ou setores industriais), o que permitiria ações coletivas amplas, libera os setores mais fortes desse ramo para negociar acordos melhores, sem que estes tenham que carregar o ônus da divisão da categoria. Com essa proposta, a CUT mantém seu projeto de divisão dos trabalhadores em ramos (que é uma forma de aglutinar, unificar as lutas, mantendo um discurso classista e um ideal de solidariedade), mas, por outro lado, abre a possibilidade de negociar mais livremente na base, permitindo o reforço dos particularismos. Isso porque no nível mais geral (isto é, nos ramos) seriam negociadas as garantias mínimas, enquanto nos níveis inferiores se efetivariam as conquistas mais abrangentes, conforme as situações específicas de cada setor ou empresa.

Essas considerações nos permitem retomar uma interpretação apresentada por Almeida em 1975. Essa autora associava os metalúrgicos do ABC a uma aristocracia operária, que praticava um sindicalismo de tipo norte-americano. Porém, a ação empreendida pelo "novo sindicalismo" no final dos anos 1970 e ao longo de toda a década de 1980 contraria a análise de Almeida, pois este pôs em prática um sindicalismo de massa, buscando unificar a luta sindical, chegando a criar um partido político para melhor defender seus interesses. Pode-se, assim, argumentar que a conjuntura política marcada pela ditadura levou o "novo sindicalismo" a superar suas tendências particularistas e

voluntaristas, fazendo com que deixasse de lutar apenas no plano econômico e assumisse um perfil classista. Com efeito, ao longo de sua trajetória, o movimento sindical combativo passa a analisar o Estado como uma instituição que possui uma natureza de classe, ainda que considere importante intervir no processo decisório a fim de pressionar o Estado a adotar algumas medidas que atendam aos interesses das classes trabalhadoras. Contudo, seria possível resgatar a interpretação de Almeida para analisar a prática dos herdeiros do "novo sindicalismo" numa nova conjuntura: a ofensiva neoliberal na década de 1990 provoca o refluxo do movimento sindical e socialista, reavivando o corporativismo e o comportamento associado ao sindicalismo de negócios (Vasconcellos, 2005). Com a pressão desregulamentadora, cada setor quer salvar a sua pele, negociando seu salário e suas condições de trabalho pelo melhor preço. De fato, as negociações tripartites revelam a crença de que todos podem ganhar. O Estado e o patronato passam a ser vistos como "parceiros": os trabalhadores passam a associar seus ganhos à prosperidade da empresa e a ver o Estado como uma instituição neutra, afastando-se de uma perspectiva de classe.

Caberia nos perguntar por que a ofensiva neoliberal, além de resgatar um comportamento corporativista, também leva a CUT a intensificar suas críticas à estrutura sindical (pois observamos no início do capítulo que o ano de 1994 sinaliza a passagem entre um período de "adaptação ativa" à estrutura para uma fase em que a central ou, mais especificamente, a Articulação deixa de temer o pluralismo).

A transição da fase 2 para a fase 3 da periodização por nós estabelecida está ligada, a nosso ver, ao aprofundamento do neoliberalismo. Nossa hipótese é que a vitória de Fernando Henrique Cardoso nas eleições presidenciais daquele ano deteriora ainda mais as condições em que se desenrola a luta sindical: a abertura comercial e as privatizações pioram a situação de trabalho de setores-chave da Articulação, como os metalúrgicos do ABC e os bancários de São Paulo; a desindexação salarial afeta a capacidade de negociação dos

sindicatos mais fortes e propensos a negociar; o fim do acordo da câmara setorial, em 1995, reduz os canais de comunicação entre sindicatos e governo. Diante dessas condições, a Articulação parece ter se convencido de que a estrutura constitui, de fato, um empecilho à negociação, sujeitando os arranjos setoriais a descontinuidades e afetando o potencial de negociação dos setores com maior poder de pressão. O pluralismo permitiria aos sindicatos fortes ampliar sua base de atuação, intervindo em regiões controladas por sindicatos adversários, ao mesmo tempo que os deixaria mais livres para negociar acordos mais favoráveis em setores e empresas específicos.

Antes de concluir essa sessão, cumpre registrar algumas observações acerca da crítica aqui esboçada em relação à negociação. Não se trata de recusar a legitimidade da negociação, mas sim de problematizar alguns elementos relativos a forma e conteúdo. Uma coisa é negociar e lutar para que a legislação trabalhista estenda seu campo de aplicação, envolvendo trabalhadores que hoje se encontram à margem dela, e reivindicar a ampliação do nível de direitos existentes; outra é admitir que a legislação possa ser "adequada" (ou, no limite, até reduzida), na esperança de que tudo o que a exceda possa ser obtido via negociação coletiva. Alguns poderão fazê-lo, outros não. Ao relegar a negociação e a luta centralizada a um segundo plano, os sindicatos combativos possibilitam que os direitos coletivos mais amplos sejam mais facilmente questionados. Nesse processo, alguns setores podem efetivamente conquistar ganhos pontuais, mas a dimensão de classe se enfraquece, ao passo que os comportamentos corporativos se fortalecem.

2.2.5 O fracasso de uma experiência de mudança concertada

O período 1992-1995 foi rico em negociações e experiências de organização tripartite. Além das câmaras setoriais, as discussões sobre o contrato coletivo de trabalho mobilizaram dirigentes sindicais e patronais. Mas a disposição para o debate se arrefeceria a partir de 1994, em virtude da implantação do Plano Real. A ênfase na estabilização monetária acarretou a cen-

tralização do processo decisório no Ministério da Fazenda e no Banco Central, reduzindo o espaço para o debate político.

Essa mudança repercutiu nas discussões sobre contrato coletivo. A I Conferência Nacional do Trabalho, ocorrida de 21 a 23 de março de 1994, cujo objetivo era estabelecer as diretrizes para os primeiros contratos coletivos, foi boicotada pelas centrais sindicais (CUT, CGT e Força Sindical) e pelo patronato (CNI, Fiesp), que queriam o adiamento da discussão para melhor se inteirararem das mudanças introduzidas na esfera econômica[159]. Naquela ocasião, Barelli atribuiu o boicote ao medo da mudança: "as elites [inclusive sindicais] têm medo porque qualquer mudança significa perda de poder"[160].

Muito se falou e se escreveu a respeito do contrato coletivo, sobretudo à época da gestão Walter Barelli no Ministério do Trabalho. Barelli deixaria o ministério no final de março de 1994 para se candidatar às eleições de outubro daquele ano, afirmando que o projeto só não teria avançado porque, no momento da Conferência, o patronato preferira acompanhar a revisão constitucional e porque os sindicatos optaram por manifestar sua oposição à introdução da URV por meio da convocação de uma greve[161]. Mas, na opinião do ex-ministro, as condições para a implantação do contrato coletivo já estavam dadas. Todavia, essas condições não se traduziram em medidas efetivas. A discussão sobre

---

[159] O Ministério do Trabalho não teve participação na elaboração do Plano Real. O ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso, reivindicara junto ao presidente autonomia para formular e implementar sua política de estabilização econômica, o que implicava "a eliminação da capacidade de influência dos demais ministros da área econômica", principalmente dos ministros do Planejamento e do Trabalho (Pio, 2001: 129). Esse autor aponta a existência de uma divergência ideológica entre a equipe de Cardoso e Barelli que, enquanto presidente do Dieese, fora um dos maiores críticos da política de conversão de salários pela média, característica dos planos de estabilização heterodoxos. Desse modo, o autor considera provável que o Plano Real tenha gerado conflitos entre os ministérios da Fazenda e do Trabalho.

[160] DEBATE de contrato coletivo é boicotado. *Diário Popular*, 22 mar. 1994.

[161] Barelli, Walter. A preparação do futuro. *Folha de S. Paulo*, 8 out. 1994.

o contrato coletivo e a instauração de um "sistema democrático de relações de trabalho" esmoreceu com a saída de Barelli do Ministério do Trabalho e em meio às incertezas decorrentes da implantação do Plano Real.

É certo que, na tentativa de disseminar esse instrumento, a CUT, que havia lançado o debate sobre o assunto, passou a estimular formas centralizadas de negociação. Em 1992, os bancários celebraram a primeira convenção coletiva com abrangência nacional, estabelecendo cláusulas mínimas de validade nacional e prevendo a possibilidade de negociações descentralizadas para atender às especificidades regionais[162]. A própria câmara setorial foi apresentada como um embrião do contrato coletivo de trabalho[163], mas, a nosso ver, ela exprime o aprofundamento da perspectiva corporativista entre os sindicatos cutistas. A tentativa de centralização coexiste, nesse caso, com novas formas de divisão, que faz com que algumas categorias e setores optem por negociar de forma fragmentada, na tentativa de obter ganhos superiores aos proporcionados pela lei.

A central não foi bem sucedida na tentativa de disseminar a contratação em âmbito nacional para outras categorias, não conseguiu realizar acordos intercategorias, nem utilizar o contrato coletivo para alterar a estrutura sindical. Esse fracasso se deve, em grande parte, à ausência de consenso quanto à adoção do contrato coletivo. Como esperamos ter indicado, não havia concordância alguma quanto à forma e ao papel do contrato coletivo. A CUT – maior interessada na adoção do contrato coletivo como forma de estimular a negociação e fortalecer o papel dos sindicatos – sofria resistências internas em virtude da oposição de algumas de suas correntes ao fim da unicidade sindical.

[162] Pinheiro, Liliana. Contrato coletivo influencia acordos. *O Estado de São Paulo*, 03 nov. 1992.
[163] METALÚRGICOS debatem implantação do contrato coletivo de trabalho. *O Estado de São Paulo*, 06 dez. 1992; Meneguelli, Jair. Conquistas ameaçadas. *Folha de S. Paulo*, 27 out. 1994.

Apesar de o contrato coletivo continuar presente na pauta de reivindicações da CUT, a proposta defendida pela central foi perdendo apoio, sendo substituída pela plataforma patronal. Diante da ofensiva neoliberal, a correlação de forças se tornou desfavorável aos trabalhadores e o patronato abandonou o contrato coletivo, passando a investir – com o apoio crescente do governo e de uma parte do movimento sindical – em outras formas de se alcançar a flexibilização desejada.

Este capítulo indicou que, a despeito de todo o debate promovido, os objetivos e interesses dos agentes sociais eram divergentes e irreconciliáveis. A posse de Fernando Henrique Cardoso aprofundou essas divergências, na medida em que o governo não apenas esvaziou o debate público, mas também foi se definindo por uma reforma trabalhista e por uma política de emprego de cunho neoliberal. Portanto, embora a Exposição de Motivos do projeto que viria a criar o Plano Real incluísse a adoção do contrato coletivo de trabalho como uma de suas metas, a concepção privilegiada pelo então ministro da Fazenda era a da derrogação de direitos. Não é à toa que Fernando Henrique Cardoso elegeu a era Vargas como alvo de seu governo[164]; o presidente e seus ministros criticaram muito a unicidade sindical, manifestando por diversas vezes a intenção de suprimi-la[165], mas agiram de fato contra os direitos trabalhistas, flexibilizando-os e propondo a prevalência do pactuado sobre a lei.

[164] Em seu discurso de despedida ao Senado Federal em 15 de dezembro de 1994, Fernando Henrique Cardoso proclamara "o fim da Era Vargas", que, com seus "padrões de protecionismo e intervencionismo estatal", "atravanca o presente e retarda o avanço da sociedade", sufocando "a concorrência necessária à eficiência econômica" e distanciando "cada vez mais o Brasil do fluxo das inovações tecnológicas e gerenciais que revolucionam a economia mundial" (Cardoso, 1994: 9187).
[165] Cruz, Valdo; Welthers, Gabriela. FHC quer acabar com a unicidade sindical. *Folha de S. Paulo*, 10 out. 1994.

O fato de todos os agentes se pronunciarem sobre os mesmos temas, utilizando expressões comuns, parece indicar a existência de um consenso, mas isso é falso. Há uma disputa permanente pelo significado e pelo alcance da lei e do contrato. A lei é vista ora como espaço de resistência, ora como instrumento de controle; o contrato, como reino da liberdade e como fonte de prejuízo. Como sugerimos anteriormente, a luta de classes faz com que as classes em disputa se apoderem dos discursos de seus oponentes, atribuindo-lhe novos conteúdos em conjunturas distintas. Assim como, no século XIX, os trabalhadores forçaram a bandeira da liberdade e da igualdade para além dos interesses da burguesia, reivindicando direito de associação e de participação política, no final do século XX a burguesia se apropria de bandeiras sindicais (como democratização do Estado, redução da jornada de trabalho) para impor restrições ou flexibilização nas leis (como a anualização da jornada).

Dessa forma, temas como contrato coletivo, livre negociação, estrutura sindical, reforma trabalhista, são definidos de maneira variada. Alguns vinculam o contrato coletivo ao fim da unicidade e entendem que a reforma trabalhista deva abranger a legislação sindical (posição que caracteriza a CUT, particularmente a Articulação Sindical, a partir de 1994). Outros defendem a prevalência do contrato sobre a lei, posicionando-se contrariamente à intervenção do Estado na definição de regras de proteção ao trabalho, mas apresentando uma posição contraditória no que diz respeito à legislação sindical (Fiesp, FS). Por fim, há aqueles que defendem a preservação da intervenção estatal tanto no campo da legislação sindical quanto da trabalhista (CGT). De qualquer modo, a partir do governo FHC, esses dois temas passam a estar dissociados, provocando novas mudanças na posição dos agentes sociais.

Capítulo 3

O caráter prioritário da desregulamentação das relações de trabalho

Temos insistido desde o início deste trabalho que a indistinção entre reforma sindical e reforma trabalhista dificulta a compreensão dos diferentes interesses e projetos em jogo. É certo que os dois aspectos estão estreitamente relacionados, mas eles podem ser tratados – como ocorreu no período por nós analisado – de maneira isolada. De fato, enquanto na primeira metade dos anos 90 a discussão sobre reforma trabalhista envolvia tanto a legislação trabalhista quanto a legislação sindical, na segunda metade dessa década esses temas passam a ser tratados separadamente, enfatizando-se o primeiro e relegando-se o último ao segundo plano.

A prioridade dada ao primeiro tema deve-se, a nosso ver, à consolidação do neoliberalismo após a vitória eleitoral de Fernando Henrique Cardoso. Como procuramos indicar nos capítulos anteriores, o neoliberalismo propõe a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho – medida que beneficia todas as frações do capital – em nome da competitividade, da produtividade e, até mesmo, da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego. Essas teses ganharam espaço crescente na mídia, conquistando inclusive a adesão de uma parcela do sindicalismo, iludida com a possibilidade de que os trabalhadores também obtivessem ganhos com a flexibilização de direitos. Esses elementos nos permitem compreender por que a reforma trabalhista posta em prática assume claramente contornos neoliberais.

Quanto à legislação sindical, esta sai de cena principalmente por dois motivos: em primeiro lugar, porque a despeito das críticas a que é submetida, existem diferentes interesses – de ordem econômica, política e ideológica – envolvidos em sua manutenção. Em segundo, devido ao recuo verificado no interior da CUT – a única